

# **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN**

## **(Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)**

**Rifki Aditya**  
**Hamidah Nayati Utami**  
**Ika Ruhana**

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya  
Malang

[rifkiaditya120390@yahoo.com](mailto:rifkiaditya120390@yahoo.com)

### ***Abstract***

*This study was held to observe about the influence of training program to the employees' competence and performance. Training program that is given to the employees can motivate them to be more enthusiastic, it is caused by their avidity to achieve better work performance. Hopefully this training program can increase their competence and performance to achieve the corporate objectives. The good achievement must be followed by the increase of employees' competence and performance that surely can also increase their work performance. This study use survey observation where the writer did an observation to find and recorded the data, analyzed and interpreted them. The sample of the study is come from the employees of PT. PLN (Company) Distribution of Malang Area, East Java. There are 77 respondent used as sample in this study. The objectives of the study are to find the influence of training program to the competence of the employees, the influence of training program to the performance of the employees, and the influence of the employees' competence to their performance.*

**Key Words:** *Training Program, Competence of the Employees, Performance of the Employees.*

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan sebagai bentuk pengamatan terhadap pengaruh pelatihan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat mendorong para karyawan bekerja lebih giat, hal ini disebabkan karena karyawan akan berusaha mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Dengan adanya program pelatihan diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja karyawan untuk mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pencapaian prestasi kerja yang baik haruslah diikuti oleh peningkatan kompetensi karyawan dan kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kompetensi karyawan dan kinerja karyawan tentu akan diikuti dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan itu sendiri. Jenis penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian *survey*, dimana peneliti melakukan observasi dalam pengumpulan data penelitian serta mencatat data seperti adanya, menganalisis dan menafsirkan data tersebut. Penelitian berlangsung di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dengan mengambil populasi karyawan. Besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 77 responden.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kompetensi karyawan, pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** **Pelatihan Kerja, Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Manusia sebagai faktor tenaga kerja dapat tumbuh dan berkembang dengan baik, bersemangat dalam melakukan aktivitas kerja, maka sangat penting memberi perhatian terhadap keadaan pegawai. Dalam era globalisasi yang semakin maju terbentuk persaingan yang semakin tajam, dimana setiap perusahaan dan para pelaku ekonomi hendaknya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, serta memanfaatkan peluang dan tantangan yang muncul. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada, sehingga mempunyai tingkat hasil dan daya guna yang tinggi.

Karyawan merupakan aset untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan perusahaan oleh karena itu diperlukan karyawan yang terampil, cekatan dan mempunyai kemampuan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya adalah melalui pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat mendorong para karyawan bekerja lebih giat, hal ini disebabkan karena karyawan akan berusaha mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Perusahaan juga tidak akan segan-segan mengeluarkan sejumlah uang untuk keperluan pelatihan karyawan walaupun terkadang jumlah yang dikeluarkan cukup besar, sebab hal ini dianggap perusahaan sebagai suatu investasi dalam sumber daya manusia dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Melalui proses pelatihan tersebut, kompetensi karyawan dapat ditingkatkan demi tercapainya standarisasi kompetensi yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai target yang telah dicanangkan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Pelatihan

Pengertian pelatihan menurut Simamora (2006:141) : “Pelatihan adalah proses pengubahan sistematis perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasional.” Sedangkan menurut Handoko (2005:112), “Pelatihan adalah suatu usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan. dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.”

Dengan demikian pelatihan adalah merupakan proses peningkatan dan usaha untuk menyempurnakan bakat-bakat, ketrampilan, kecakapan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaannya serta guna mewujudkan tujuan perusahaan.

#### a. Pentingnya Pelatihan Kerja

Pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu perusahaan menurut Notoatmodjo (2003:84) antara lain sebagai berikut:

- a. Sumber daya manusia yang memiliki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan, belum tentu memiliki keahlian yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini disebabkan karena seringkali seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena keahliannya, melainkan disebabkan oleh tersedianya formasi. Oleh sebab itu karyawan atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
- b. Dengan semakin berkembangnya ilmu dan teknologi, jelas akan berpengaruh terhadap suatu perusahaan. Oleh karena itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang mulai diperlukan. Kemampuan karyawan yang akan menempati jabatan tersebut seringkali tidak ada. Dengan demikian, maka diperlukan peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
- c. Promosi dalam suatu perusahaan adalah suatu keharusan, apabila perusahaan itu mau maju. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu *reward* dan *insentive* (ganjaran dan perangsang). Adanya ganjaran dan perangsang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang karyawan. Kadang-kadang kemampuan seorang karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itulah maka diperlukan pendidikan atau pelatihan tambahan.

d. Di dalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpenggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

Komponen-komponen pelatihan menurut Mangkunegara (2007:86) adalah:

- a) Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas
- b) Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang memiliki standart profesional.
- c) Bahan pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang mau dicapai.
- d) Metode pelatihan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan yang menjadi peserta.
- e) Peserta pelatihan (*trainers*) harus memenuhi standart yang ditentukan.

#### b. Tujuan Pelatihan Kerja

Bila suatu perusahaan akan menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan pelatihan tersebut, sehingga dengan demikian nyata arah atau tujuan yang dicapai. Pada umumnya, pelatihan dilakukan untuk kepentingan karyawan, perusahaan dan konsumen.

Adapun tujuan pelatihan menurut Panggabean (2002:116) adalah :

- a) Bagi karyawan
- b) Bagi perusahaan
- c) Bagi konsumen

## 2. Pengertian Kinerja Karyawan

. Pengertian dari kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. Simanjuntak (2005:9) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya dalam Mangkunegara (2007:9) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Pengukuran kinerja ada beberapa macam, Siagian (2002:162) berpendapat pengukuran prestasi ada tiga macam yaitu :

- a. *Internal measures*
- b. *Interpendency measures*
- c. *Environmental measures.*

Dalam penelitian ini kinerja diukur dengan menggunakan ukuran yang dikembangkan oleh Dessler (2001:210) mendefinisikan kinerja

berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi :

- a. Perencanaan
- b. Investigasi
- c. Koordinasi
- d. Evaluasi
- e. Pengawasan
- f. Pengaturan Staff
- g. Negoisasi
- h. Perwakilan

Penilaian kinerja dapat bersifat subyektif atau obyektif. Obyektif berarti penilaian kinerja dapat juga diterima, diukur oleh pihak lain selain yang melakukan penilaian dan bersifat kuantitatif. Sedangkan penilaian yang bersifat subyektif berarti penilaian yang berdasarkan pendapat pribadi atau standar pribadi orang yang melakukan penilaian dan sulit untuk diterima oleh orang lain.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:67) terdapat tiga metode yang digunakan dalam rangka pengukuran kinerja para karyawan pada perusahaan, yaitu:

#### a. Kualitas hasil kerja

Pada penilaian ini perusahaan lebih mendasarkan pada nilai kualitas produk yang telah dihasilkan para karyawannya. Penilaian lewat kualitas ini ditujukan untuk memberi tahu sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

#### b. Kuantitas hasil kerja

Pengukuran melewati kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini kuat hubungannya dengan keahlian seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berkaitan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.

#### c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam membuahkan suatu produk menjadi salah satu alat untuk menilai tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Dalam penilaian ini biaya perusahaan dapat dijadikan barometer untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah diraih seorang karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian survey dengan kategori *explanatory risert* merupakan penelitian yang menggunakan data yang sama dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Singarimbun (2006:5) *explanatory risert* merupakan jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Jenis penelitian ini juga dengan penelitian *testing research* atau pengujian hipotesis dimana dilakukan pengujian terhadap hipotesis sehingga sesuai dengan yang digunakan.

Dengan demikian maka penelitian ini termasuk penelitian penjelasan, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok, dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari masing-masing variabel yang diteliti.

## PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan mengenai variabel bebas, yaitu pelatihankerja terhadap dua variabel terikat dalam hal ini kompetensikaryawan dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang menghasilkan data statistik. Data statistik yang dilakukan bertujuan untuk menghasilkan analisis data yang akurat dan signifikan. Pembahasan mengenai pengujian statistik yang telah dilakukan akan disajikan secara lengkap sebagai berikut:

### 1. Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif Rata-rata

Total Variabel

#### a. Variabel Pelatihan Kerja (X)

Total rata-rata untuk variabel pelatihan kerja (X) sebesar 4,02 dapat dikatakan sudah baik. Nilai rata-rata terendah adalah item media simulasi yang digunakan, sebesar 3,77. Hal ini berarti perusahaan perlu meningkatkan media simulasi agar pelatihan kerja lebih baik. Nilai rata-rata tertinggi adalah item sasaran pelatihan yang digunakan, sebesar 4,47. Hal ini berarti perusahaan sudah memenuhi sasaran pelatihan kerja yang baik.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2003:84) bahwa didalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar diperoleh

efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

#### b. Variabel Kompetensi Karyawan ( $Y_1$ )

Total rata-rata untuk variabel kompetensi karyawan ( $Y_1$ ) sebesar 4,09 dapat dikatakan sudah baik. Nilai rata-rata terendah adalah item ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan, sebesar 3,68. Hal ini berarti perusahaan perlu meningkatkan ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan agar kompetensi karyawan lebih baik. Nilai rata-rata tertinggi adalah item cara meningkatkan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan, sebesar 4,27. Hal ini berarti perusahaan sudah memenuhi sasaran kompetensi karyawan yang baik.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2005:117) bahwa kompetensi merupakan kemampuan sebagai faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

#### c. Variabel Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )

Total rata-rata untuk variabel kinerja karyawan ( $Y_2$ ) sebesar 4,19 dapat dikatakan sudah baik. Nilai rata-rata terendah adalah item menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sebesar 3,83. Hal ini berarti perusahaan perlu meningkatkan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan agar kinerja karyawan lebih baik. Nilai rata-rata tertinggi adalah item mutu pekerjaan yang anda hasilkan lebih baik dari waktu sebelumnya, sebesar 4,47. Hal ini berarti perusahaan sudah memenuhi sasaran kinerja karyawan yang baik.

### 2. Pembahasan Hasil Analisis Inferensial

#### a. Pengaruh Pelatihan Kerja (X) Terhadap Kompetensi Karyawan ( $Y_1$ ) Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang

Variabel pelatihan kerja (X) mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap kompetensikaryawan ( $Y_1$ ). Hal ini menunjukkan variabel pelatihan kerja (X) yang meliputi tujuan pelatihan, pelatih (*trainers*), materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihantelah mampu mempengaruhi kompetensi karyawan ( $Y_1$ ) di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Dalam hal ini perusahaan telah mampu memberikan pelatihan kerja (X) yang baik terhadap karyawan.

Tingkat kompetensi karyawan ( $Y_1$ ) dikatakan baik apabila perusahaan telah memberikan pelatihan kerja (X) yang baik dan menjaga lingkungan kerja. Menurut Handoko (2005:117), bahwa kompetensi merupakan kemampuan sebagai faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Selain itu Barker (2005:83) juga mendefinisikan kompetensi sebagai keterampilan seseorang untuk melaksanakan tugas dan dapat membuahkan hasil.

b. Pengaruh Pelatihan Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang

Variabel pelatihan kerja (X) memiliki hubungan positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Hal ini menunjukkan variabel pelatihan kerja (X) yang meliputi tujuan pelatihan, pelatih (*trainers*), materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan telah mampu mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y_2$ ) di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Dalam hal ini perusahaan telah mampu memberikan pelatihan kerja (X) yang baik terhadap karyawan.

Menurut Bernandin dan Russell yang dikutip oleh Gomes (2003:135), kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari pengertian diatas adalah kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan.

c. Pengaruh Kompetensi Karyawan ( $Y_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang

Variabel kompetensi karyawan ( $Y_1$ ) memiliki hubungan positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Hal ini menunjukkan variabel kompetensi karyawan ( $Y_1$ ) yang meliputi watak, pengetahuan, sikap, dan keterampilan telah mampu mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y_2$ ) di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

Menurut Hasibuan (2003:110) menyebutkan pengertian dari kemampuan (*ability*) adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan. Sedangkan menurut

Sedarmayanti (2009:126), kompetensi adalah “karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan ( $Y_1$ ) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas t sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Artinya bahwa kompetensi karyawan ( $Y_1$ ) akan dipengaruhi oleh pelatihan kerja (X), yaitu sebesar 0,719 ( 71,9% ).
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas t sebesar 0,004 ( $0,004 < 0,05$ ) yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Artinya bahwa kinerja karyawan ( $Y_2$ ) akan dipengaruhi oleh pelatihan kerja (X), yaitu sebesar 0,326 ( 32,6% ).
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi karyawan ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas t sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Artinya bahwa kinerja karyawan ( $Y_2$ ) akan dipengaruhi oleh kompetensi karyawan ( $Y_1$ ), yaitu sebesar 0,495 ( 49,5% ).

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Bagi pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dapat mempertahankan serta meningkatkan pelatihan kerja (X), karena variabel pelatihan kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi karyawan ( $Y_1$ ) dan kinerja karyawan ( $Y_2$ ) agar pengetahuan dan keterampilan kerja

karyawan dapat bertambah secara terencana dan berkesinambungan sehingga kinerja karyawan akan semakin baik.

2. Mengetahui variabel bebas dalam penelitian ini pelatihan kerja (X) adalah hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kompetensi karyawan (Y<sub>1</sub>) dan kinerja karyawan (Y<sub>2</sub>), diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai contoh bagi peneliti berikutnya untuk lebih mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barker, Chris. 2004. *Cultural Studies. Teori & Praktik*. Penerjemah : Nurhadi. Yogyakarta : Kreasi Wacana.
- Bernardin, HJ. dan Russel J.E.A. 2003. *Human Resource Management*. Singapore: Mc Graw Hill, Inc.
- Dessler, Gary. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Benyamin Molan. Edisi Ketujuh. Jakarta : Prehallindo.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko. T. Hani. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kelima. Yogyakarta : BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Rineka Cipta. Bandung.
- Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang, P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : FE UI.
- Singarimbun, Masri, dan Effendi. S. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.